

**der beste Betriebsrat
für Sie!**

Juli 2023



> und weitere 193 Kolleginnen und Kollegen von „der beste Betriebsrat – für Sie!“

Unsere Themen heute:

- ❖ Tarifrunde 2024
- ❖ Intern beworben? ... und dann kam nichts?
- ❖ Umzug und Jetzt?
- ❖ Was Locker und Laptops mit Loyalität zu tun haben

Hier geht es zur Newsletter-
Anmeldung:
[Der beste Betriebsrat – in der
UniCredit Bank AG /
Hypovereinsbank](#)



Tarifrunde 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Presse ist voll mit Meldungen zu Tarifverhandlungen bei der EVG (Bahn) und dem öffentlichen Dienst. Der öffentliche Dienst hat bereits einen tollen Abschluss erzielt (u.a. Steigerungen von 8,45% bis 15,25%; Quelle Bundesministerium des Innern und für Heimat), die EVG überlegt noch, ob sie stufenweise Erhöhungen von acht bis zwölf Prozent akzeptieren möchte.

Auch die Finanzdienstleister sind 2024 wieder am Zug, den Gehaltstarifvertrag neu zu gestalten und gemeinsam mit Ihnen, gute Ergebnisse zu erzielen. Eine Tarifkommission ist immer so gut und stark, wie die Betroffenen es ihr ermöglichen. Daher kommt es auch hier auf jeden Einzelnen an, die jeweiligen Ziele zu unterstützen. Alle profitieren von guten Tarifrunden und -abschlüssen. Auch die AT-bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da mehr Budget zur Verteilung zur Verfügung steht.

Bei den durchaus beachtlichen Tarifabschlüssen, z.B. im öffentlichen Dienst, haben wir gesehen, was eine breite Unterstützung durch die Mitglieder bewirken kann. Der Anteil der Mitarbeitenden, die Mitglied einer Gewerkschaft sind und somit durch die Tarifkommission vertreten werden, ist in der Bank (u.a. auch im Vergleich z.B. zum öffentlichen Dienst) extrem gering. Das ist nicht die beste Ausgangslage, aber was noch nicht ist, kann ja noch werden.

Herzliche Grüße

Martina Busse & Oliver Menke-Tenbrink

Aktuell führt die Gewerkschaft ver.di eine Befragung der Beschäftigten in privaten Banken zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen durch. Bitte beteiligen Sie sich, damit auch die Situation in der UniCredit Bank repräsentativ vertreten wird!

[Umfrage starten](#)*

*Die Teilnahme über den Bank PC ist zulässig.
Die Umfrage dauert 5-10 Minuten, stellt aber keine Arbeitszeit dar.



der beste **Betriebsrat**
für Sie!

Intern beworben? ... und dann kam nichts?

Manchmal wäre es einfach unseren Unternehmenswert Caring mit Leben zu füllen

Mobil, flexibel, agil, digital qualifiziert... Sicherlich kennen Sie diese Attribute aus dem Arbeitsleben nur zu gut. Häufig gehen diese Eigenschaften auch mit Veränderungen des Arbeitsplatzes einher. Manchmal freiwillig, manchmal auch nicht. Auf jeden Fall fallen Veränderungen nicht leicht, das ist nur menschlich. Doch hunderte Kolleg*innen jedes Jahr nutzen die Möglichkeiten, die der interne Stellenmarkt bietet. Sie bewerben sich, investieren Zeit in den Bewerbungsprozess (sofern man ihn das erste Mal durchläuft), stellen Unterlagen zusammen, uploaden Dokumente, führen (Vor-)Gespräche ... und dann?

Leider berichten Sie immer wieder - und das in nicht erkennbar abnehmendem Maße - dass Sie nach einer internen Bewerbung nichts mehr hören. Lange Wartezeiten, keine Gesprächseinladung, kein Feedback, keine Absage, aber anscheinend auch keine Besetzung der Stelle, denn die Ausschreibung ist noch online. Nicht nur unsere Betriebsvereinbarung „Ausschreibung von Arbeitsplätzen“ sieht eine Rückmeldung an den Bewerber vor. Liebe Führungskräfte, es gebieten Anstand, Respekt, Fairness und die Wertschätzung gegenüber allen Kolleg*innen, dass hier Kommunikation fortlaufend stattfindet; egal ob mit Einladung, mit Zu- oder Absage. Auch Zwischenbescheide sollten selbstverständlich sein.

Wir sind der Sache nachgegangen und zu folgendem Ergebnis gekommen. Insgesamt funktioniert der Bewerbungsprozess in großen Teilen der Bank zufriedenstellend und ein Großteil der Bewerber bekommt innerhalb der vorgesehenen Zeit eine Rückmeldung. Wichtig ist hierbei die Nutzung des offiziellen Bewerbungstool über den internen Stellenmarkt. Lediglich CS und COO hinken in der Statistik etwas hinterher. Die Zahlen sagen aber noch nichts über die Qualität der Rückmeldungen aus, die von Bewerbern immer wieder bemängelt wird.

People & Culture muss proaktiv steuernd eingreifen, wo Bewerbungsprozesse unrund laufen und nicht unserem Werteverständnis entsprechen. Ich rege eine anonyme, strukturierte Bewerberzufriedenheitsabfrage nach jeder abgeschlossenen Stellenbesetzung an.

Aus den Ergebnissen sind dann Konsequenzen zu ziehen, um die Qualität des Besetzungsprozesses weiter zu steigern und eine exzellente persönliche Bewerbungserfahrung zu erreichen.

Wir befinden uns seit einiger Zeit im Kampf um Arbeitskräfte – dem „war of talents“ - trotz aller Arbeitsplatzreduzierungen. Die Zeiten haben sich geändert. Das muss auch in der Art und Weise des Bemühens um interne Bewerber*innen spürbar werden. Auch suchende Abteilungen müssen für sich werben; Bewerbende sind keine Bittsteller*innen! Nachhaltig kümmern ist die Devise! Ein besonderes Anliegen sind uns in diesem Zusammenhang Teilzeitkräfte, da sich diese im Bewerbungsprozess häufig benachteiligt fühlen. Dank an Alle, die heute schon die gesetzten Standards erfüllen, und Aufforderung an den Rest, es wieder zu tun! Dies zahlt dann tatsächlich ein auf unsere Unternehmenswerte „Integrity“, „Ownership“ und „Caring“. Sie alle sind es wert!

**Haben Sie eigene Erfahrungen gemacht?
Dann berichten Sie uns davon...**



Schreiben Sie uns!

Herzliche Grüße

Dirk Spengler





der beste **Betriebsrat**
für Sie!

Umzug und jetzt?

Im Zuge der Umzüge fand eine Arrondierung der Räume auf Basis von Smart Working/Desk Sharing statt. Es stellt sich hierzu aber leider die Frage, ob die jetzt erfolgten Umzüge wirklich zu Smart Working geführt haben, denn die Zusammenlegung vieler MA in begrenzten Räumlichkeiten führt in vielen Einheiten zu teilweise fragwürdigen Situationen. Wenn mehrere MA im selben Moment remote mit ihren Kunden sprechen, ist der Lärmpegel deutlich höher als in der Vergangenheit, was auch dazu führt, dass der eigene Kunde dem Gespräch des anderen Kollegen folgen kann.

Die Folgen können nicht nur die Verletzung des Bankgeheimnisses und des Datenschutzes sein, sondern auch zusätzliche psychische und physische Belastungen der Mitarbeiter, denn dies führt nicht zuletzt dazu, dass unsere Mitarbeiter ihrem eigenen Gespräch nicht mehr lückenlos folgen was zu einer weiteren Irritation und Kundenunzufriedenheit führt. In der Konsequenz führt dies u.a. leider auch dazu, dass Aufträge langsamer oder später bearbeitet bzw. abgearbeitet werden können. Manches wird deshalb auf den nächsten Tag verschoben, da die Fülle an zu erledigenden Aufträgen nicht zu bewältigen ist. Deshalb nimmt der Mitarbeiter die noch ausstehenden Arbeiten gedanklich mit in den Feierabend, was aus unserer Sicht mit einer Work-Life-Balance nur schwer vereinbar ist.

Eine kleine Erleichterung wäre es mit Sicherheit, wenn man den Mitarbeiter die (etwas) besseren, weil lärmunterdrückenden Kopfhörer zur Verfügung stellen würde. Allerdings stellt sich hier die Frage, warum Teamleiter sich häufig der Argumentation entgegenstellen müssen und dies i.d.R. mit dem einzig wahren Argument „Budget nicht vorhanden“ begründen. Die Bank wird mit der jetzt vollzogenen Flächenreduzierung einen nicht unerheblichen Kostenfaktor reduzieren und deshalb ist es für uns nicht nachvollziehbar, warum man dann auch noch an einem wichtigen und sinnvollen Equipment sparen muss.

Denn eines ist nochmals hervorzuheben, wir reden hier über den Außenauftritt unseres Hauses vor unseren Kunden oder anderer Geschäftspartner. Im Zuge der Vorstellung der Umzüge durch die GL wurde uns mitgeteilt, dass bei JEDEM Umzug eine Grundreinigung der Fläche erfolgt. Wie wir aus diversen Rückmeldungen erfahren, ist dies häufig nicht der Fall und die MA finden verschmutzte Räume vor und müssen häufig im Nachgang die Reinigung erneut beauftragen. Abgesehen von dem Aufwand und dem Ärger ist auch zu überprüfen, ob da nicht zweimal abgerechnet wird.

Herzliche Grüße

Thomas Lechner und Stephan Hofmeister



Thomas Lechner und Stephan Hofmeister vor „gepackten Kisten“



der beste Betriebsrat
für Sie!

Macht euch mal „Locker“

Was Locker und Laptops mit Loyalität zu tun haben

Die Umzüge aus den verschiedenen Standorten unter dem Stichwort Standortverdichtung sind in vollem Gange, zum Teil schon durchgeführt. Dabei gibt es den ein oder anderen Wermutstropfen, der bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu der Frage führt: Ist es eigentlich noch gewünscht, dass ich ins Büro komme. Oder anders gesagt, wenn ich schon ins Büro komme, möchte ich wenigstens einen funktionierenden und auch entsprechend den Anforderungen ausgestatteten Arbeitsplatz. Im Moment ist weder das eine noch das andere zu 100% gewährleistet, wie die aktuellen Beispiele Laptop und Locker zeigen

Durch die Vorgabe „ein Laptop pro Mitarbeiter:in“ entstehen teilweise massive Probleme. Für die Herausforderung bei technischen Problemen, Updates, Onboarding nach längerer Abwesenheit und für viele weitere Themen gibt es künftig keine Back-up-Lösung mehr. Man ist mehr oder weniger nicht mehr arbeitsfähig, wenn das Gerät streikt. Auf das Handy auszuweichen ist in vielen Fällen absolut keine Option. Also was mache ich? Wir können es Ihnen nicht sagen. Daher fordern wir die Verantwortlichen auf, unbedingt technische Ausweichmöglichkeiten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen!

Und auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes führt in manchen Fällen zu Kritik. Ein prominentes Beispiel sind die „Locker“, die künftig über die sogenannte „Schwimmbadlösung“ (zu dem Begriff sparen wir uns einen Kommentar) zur Verfügung stehen.

D.h. man hat keinen persönlichen Locker mehr, in den man seine persönlichen Sachen einsperren kann. Dies kritisieren besonders Kolleginnen und Kollegen, deren Einsatz an aufeinanderfolgenden Tagen gewünscht oder notwendig ist. Einen eigenen Arbeitsplatz hat man sowieso nicht mehr, so dass man sich morgens erst einmal, einen Arbeitsplatz und einen Locker sucht, um dann mit seiner eigentlichen Arbeit zu starten – vorausgesetzt der Laptop funktioniert.



Großzügigerweise darf man in Ausnahmefällen bspw. wenn man am nächsten Tag wieder ins Büro kommt, einen Locker auch über Nacht belegen. Nicht aber den Arbeitsplatz bitte (Clean Desk). Und das alles unter dem Motto – Wir verbessern die Prozesse. Natürlich sehen wir auch die – in großen Teilen gewünschten - Veränderungen, die eine vermehrte Tätigkeit im Homeoffice mit sich bringt. Natürlich würde das bedeuten, dass weniger Fläche

bedeuten, dass weniger Fläche für Arbeitsplätze zur Verfügung steht und somit eine noch weitere Verdichtung stattfindet. Einfacher wäre es dennoch, jeder weiß, wo er sitzt, hat seine Habseligkeiten bereits vor Ort und kann nach Anmeldung direkt mit der Arbeit loslegen. Keep it simple! Wir hoffen tatsächlich, dass dieses System der Flexibilität eine Zukunft hat.

Sie merken eine gewisse Ironie in unseren Zeilen. Wir verbringen eine Menge Zeit mit unnötigen Dingen, die angeblich eine Kostenersparnis darstellen. Glauben wir nicht, genauso wenig glauben wir, dass die Schließung der Eingangstüre im HHO der große Wurf ist. Wir glauben, dass diese unpersönliche Arbeitsatmosphäre die ohnehin schon hohe Unzufriedenheit noch mehr befeuert.

Denn ja, auch wenn es Kleinigkeiten sind, tragen sie doch dazu bei, dass wir uns mit einem Unternehmen identifizieren, dass wir gerne an unsere Arbeitsplätze kommen und man sich auch wohlfühlen kann. Für das Management ist das anscheinend nicht mehr wichtig, denn wichtig ist nur noch die Arbeitsleistung, die Arbeitsleistung und die Arbeitsleistung.

Wir sind aber keine Maschinen oder keine KI. Wir sind Menschen und am Ende müssen wir aufpassen, dass die „Entpersonalisierung“ und Distanzierung zum Arbeitsplatz nicht auch dazu führt, dass man sich von seinem Arbeitgeber distanziert.

Herzliche Grüße Stefanie Pantoulis